

ACTUACIÓN DE LA IT y SS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES

I. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

II. CONTRATO EVENTUAL

III. CONTRATO DE INTERINIDAD

TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES

**I. CONTRATO DE OBRA O
SERVICIO DETERMINADO:
art. 15.1 a) del Estatuto de
los Trabajadores**

I. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

OBJETO: Realizar una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia.

FORMA: Por escrito; si no, indefinido. Expresar de forma clara y precisa la causa; si no, indefinido.

DURACIÓN: Limitada en el tiempo e incierta. A partir de 18/06/2010 la duración máxima de 3 años ampliable hasta 12 meses por C.C. Después, los trabajadores adquieren la condición de FIJOS.

I. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

ACTUACIONES DE LA IT y SS

1. Objeto del contrato identificado.
2. Objeto del contrato con autonomía u sustantividad.
3. Objeto del contrato y convenio colectivo.
4. Objeto del contrato y funciones realizadas.
5. Duración del contrato.
6. Duración máxima de la contratación temporal por encadenamiento de los contratos temporales (art.15.5 del ET)

I. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

INCUMPLIMIENTOS más frecuentes comprobados por la IT y SS

PRIMERO: Indeterminación del objeto del contrato “obra o servicio”: en los contratos NO se especifica o NO se identifica de forma clara y precisa la obra o servicio determinado objeto del contrato de trabajo.

Por ejemplo:

Especificar que el objeto de contrato de trabajo por obra son “las distintas obras en las que la empresa deba prestar servicios o entregar mercancía”.

I. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

INCUMPLIMIENTOS más frecuentes comprobados por la IT y SS

SEGUNDO: Que el desarrollo de la actividad efectivamente realizada por el trabajador **NO** coincide con la obra o servicio especificado como objeto del contrato.

En relación con esta materia se produce una **CONFUSIÓN GRAVE** del contrato de obra del art. 15.1 a) del ET con el contrato fijo de obra del art. 20 del CC General del sector la Construcción.

I. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

CONTRATO FIJO DE OBRA

(Artículo 20 del Convenio colectivo)

- a) Se debe recoger dicha circunstancia de forma expresa en el contrato.
- b) Suscribir Anexo II.
- c) El Anexo II se debe REGISTRAR en la oficina de empleo: “Consulta de 21/12/2007 de la Subdirección General de Organización y Asistencia Técnica de la Dirección General de la IT y SS (Sentencia de la Sala de lo Social del TS 30/06/05)”.
- d) Duración máxima de 3 años.

TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES

**II. CONTRATO EVENTUAL:
art. 15.1 b) del Estatuto de
los Trabajadores**

II. CONTRATO EVENTUAL

OBJETO: Atender exceso de demanda y déficit de trabajadores. Si no, indefinido.

No cabe contrato eventual si el repunte de la demanda responde a una repetición cíclica (contrato fijo discontinuo o indefinido a tiempo parcial).

FORMA: Por escrito si supera las 4 semanas o a TP, expresando la causa; si no, indefinido

DURACIÓN: Fijar periodo de vigencia. Máximo 6 meses en un periodo de 12 meses (excepto C.C.). Sólo cabe una prórroga (respetando los límites anteriores).

II. CONTRATO EVENTUAL

ACTUACIONES DE LA IT y SS

- 1. Objeto del contrato concreto y preciso.**
- 2. Objeto del contrato y convenio colectivo.**
- 3. Objeto del contrato y funciones realizadas.**
- 4. Duración máxima del contrato.**
 - 5. Duración del contrato y prórroga.**
 - 6. Duración del contrato en relación con su objeto.**
 - 7. Duración del contrato y su extinción por expiración del tiempo convenido.**
 - 8. Duración máxima de la contratación temporal por encadenamiento de contratos temporales.**

II. CONTRATO EVENTUAL

INCUMPLIMIENTOS más frecuentes comprobados por la IT y SS

PRIMERO: Utilización de este tipo de contrato como “período de prueba”.

SEGUNDO: Indeterminación del objeto del contrato eventual.

Por ejemplo: Se comprueba que se siguen utilizando como objeto del contrato eventual cláusulas tales como “por circunstancias de la producción” “por acumulación de tareas” “por exceso de pedidos”.

Es necesario precisar, concretar e identificar, la causa o el objeto del contrato eventual.

II. CONTRATO EVENTUAL

INCUMPLIMIENTOS más frecuentes comprobados por la IT y SS

TERCERO: En el caso de que en el contrato se haya precisado la causa o el objeto, se suele comprobar la imposibilidad de justificarlos.

Las empresas NO suelen poder justificar:

- las circunstancias del mercado que exigen ser atendidas
- las tareas que se han acumulado
- los pedidos realizados que exceden a la capacidad de la plantilla

II. CONTRATO EVENTUAL

INCUMPLIMIENTOS más frecuentes comprobados por la IT y SS

CUARTO: Utilización de esta contrato para ENMASCARAR contratos fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial.

Ejemplos:

- Temporada de verano por las circunstancias de la producción o exceso de pedidos que se producen “todos los años”.
- En “rebajas”, en temporada de verano o invierno.
- Exceso de trabajo que supone las fiestas de “navidad y reyes” o incluso “la vuelta al cole”.
- Para sustituir a trabajadores durante sus vacaciones cuando las mismas tienen lugar en la misma temporada del año y, por consiguiente, año tras año, se producen unas circunstancias de la producción o una acumulación de tareas provocadas por las vacaciones de esos trabajadores.

II. CONTRATO EVENTUAL

INCUMPLIMIENTOS más frecuentes comprobados por la IT y SS

QUINTO: La superación de la duración máxima de la contratación temporal por encadenamiento de contratos temporales.

SEXTO: En alguna ocasión se ha comprobado que el trabajador ha seguido trabajando pese haberse superado la duración máxima o que se han efectuado dos prórrogas del contrato de trabajo.

SÉPTIMO: Contratación de todos los trabajadores de la empresa mediante contrato eventual.

TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES

**III. CONTRATO INTERINIDAD:
art. 15.1 c) del Estatuto de los
Trabajadores**

III. CONTRATO DE INTERINIDAD

OBJETO: Sustituir a un trabajador (dentro de las causas previstas en el ET) o para cubrir temporalmente su puesto de trabajo durante los procesos de selección o promoción para su cobertura definitiva.

FORMA: Por escrito; si no, indefinido. Se deberá identificar al trabajador sustituido, la causa de la sustitución y el puesto o identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección o promoción.

DURACIÓN: Será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido. Duración proceso selección o promoción, no más de 3 meses. Administraciones públicas, según duración de dichos procesos.

III. CONTRATO DE INTERINIDAD

ACTUACIONES DE LA IT y SS

1. Objeto del contrato y sustitución de trabajador.
2. Objeto del contrato y puesto de trabajo vacante.
3. Objeto del contrato y funciones realizadas.
4. Duración del contrato y sustitución de trabajador.
5. Duración del contrato y puesto de trabajo vacante.
6. Duración del contrato y su extinción por causas legalmente previstas.
7. Jornada.

III. CONTRATO DE INTERINIDAD

INCUMPLIMIENTOS más frecuentes comprobados por la IT y SS

ÚNICO: La utilización de este tipo de contrato para sustitución de trabajadores en casos NO previstos en la normativa vigente. Con carácter general, se ha comprobado la celebración de este tipo de contratos para sustituir a trabajadores durante las “vacaciones”.

Tanto el art. 15.1 c) del ET como el art. 4.1 del RD 2720/1998 establecen que se podrá utilizar para sustituir a trabajadores con “derecho a la reserva del puesto de trabajo”.

¿Qué significa que el trabajador sustituido tenga derecho a la reserva del puesto de trabajo?

Que el trabajador sustituido tenga suspendido su contrato de trabajo por una de las causas que dan derecho a la reserva de puesto de trabajo (art. 45 del ET).

TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES

```
graph TD; A[TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES] --- B(OBSERVACIONES);
```

OBSERVACIONES

OBSERVACIONES

FRAUDE DE LEY (art.15.3 ET)

Ejemplos:

- Celebración de cualquier contrato temporal sin causa.
- Celebración “en cadena” de contratos temporales cuando no concorra causa objetiva que justifique la temporalidad.
- 2ª prórroga de un contrato eventual.

OBSERVACIONES

ENCADENAMIENTO CONTRATOS

(Art. 15.5 del ET)

EXIGENCIAS PARA ADQUIRIR LA CONDICIÓN DE FIJO:

1. Que se haya trabajado un periodo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses (con o sin solución de continuidad).
2. Para el mismo o diferente* puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresa*.
3. Mediante dos o más contratos temporales (sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT) con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.
4. No será de aplicación a contratos formativos, de relevo e interinidad

****La reforma se aplica para los contratos celebrados a partir del 18/06/2010.**

OBSERVACIONES

ENCADENAMIENTO CONTRATOS (ART. 15.5 DEL ET)

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO :

- a) La superación del plazo máximo implica que el trabajador adquiere la condición de fijo, por lo que no cabe una negativa por parte de la empresa al cambio de clave del contrato, pudiéndose por parte de la TGSS o por la IT y SS proceder al cambio de oficio.
- b) La empresa deberá facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo.

OBSERVACIONES

PORCENTAJE INDEFINIDOS EN C.C:

Ejemplos:

1) Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de les Illes Balears (art. 7.1)

- a partir de 25 trabajadores: 72 % entre fijos y fijos discontinuos en cada centro de trabajo,
- de 11 a 25 trabajadores: 62 % de empleo fijo o fijo discontinuo

*NO se aplica en los centros de trabajo durante los tres primeros años de inicio de su actividad.

2) Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de les Illes Balears (art. 25)

- 10 o más trabajadores : mínimo de un 75 % de la plantilla fija de promedio en cómputo anual.

OBSERVACIONES

PORCENTAJE INDEFINIDOS EN C.C:

**3) C. C. del sector del Comercio de las Islas Baleares (art. 20)
Cada centro de trabajo (contratos Fijos Ordinarios y F.
Discontinuos):**

- de 6 a 10 trabajadores/as de media anual: 20%.
- de 11 a 30 trabajadores/as de media anual: 50%.
- de más de 30 trabajadores/as de media anual: 60%.
- de más de 50 trabajadores/as de media anual: 70% de garantía de empleo.
- Empresas de más de 100 trabajadores/as y con varios centros de trabajo, el porcentaje se puede calcular por empresa en lugar de por centro de trabajo: mínimo 60%.

***NO se aplica en los centros de trabajo durante los tres primeros años de inicio de su actividad, ni en empresas de menos de 6 trabajadores/as.**

OBSERVACIONES

PORCENTAJE INDEFINIDOS EN C.C:

4) Convenio Colectivo para el sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de Illes Balears (art. 21)

Porcentaje de plantilla medio anual:

- centros de hasta 10 trabajadores: exención.**
- más de 10 trabajadores: 80% mínimo de trabajadores fijos y fijos discontinuos.**

OBSERVACIONES

PORCENTAJE INDEFINIDOS EN C.C:

5) Convenio Colectivo de las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo en las Islas Baleares (art. 21):

Número de trabajadores/as fijos en salas cuyo horario de apertura sea de 12 horas o inferior. Categoría de las Salas, 1ª, 2ª y 3ª.

- 3ª CATEGORÍA: 6 trabajadores / as (2 Técnicos / as de Juego y 4 Técnicos / as de Sala).

- 2ª CATEGORÍA: 10 trabajadores / as: (3 Técnicos / as de Juego y 7 Técnicos / as de Sala).

- 1ª CATEGORÍA: 14 trabajadores / as: (3 Técnicos / as de Juego y 11 Técnicos / as de Sala).

OBSERVACIONES

Artículo 11. Del RD 1109/2007, Reguladora de la Subcontratación “porcentaje mínimo de indefinidos”

Las empresas que sean contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del Sector de la Construcción deberán contar, en los términos que se establecen en este capítulo, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido no inferior al 30 por ciento de su plantilla.

OBSERVACIONES

MEDIDAS A ADOPTAR POR LA IT y SS

- a) Si al examinar la documentación presentada por la empresa el inspector estimara que existen contratos que no responden a necesidades temporales, le instará a que los transforme en indefinidos.
- b) Si la empresa incumpliera la advertencia y no procediera a la conversión, podría levantarse acta de infracción, valorando a efectos de graduación el incumplimiento de advertencias previas de la Inspección, cifra de negocios de la empresa y perjuicio ocasionado a los trabajadores (art. 7. 2 LISOS).

MUCHAS GRACIAS